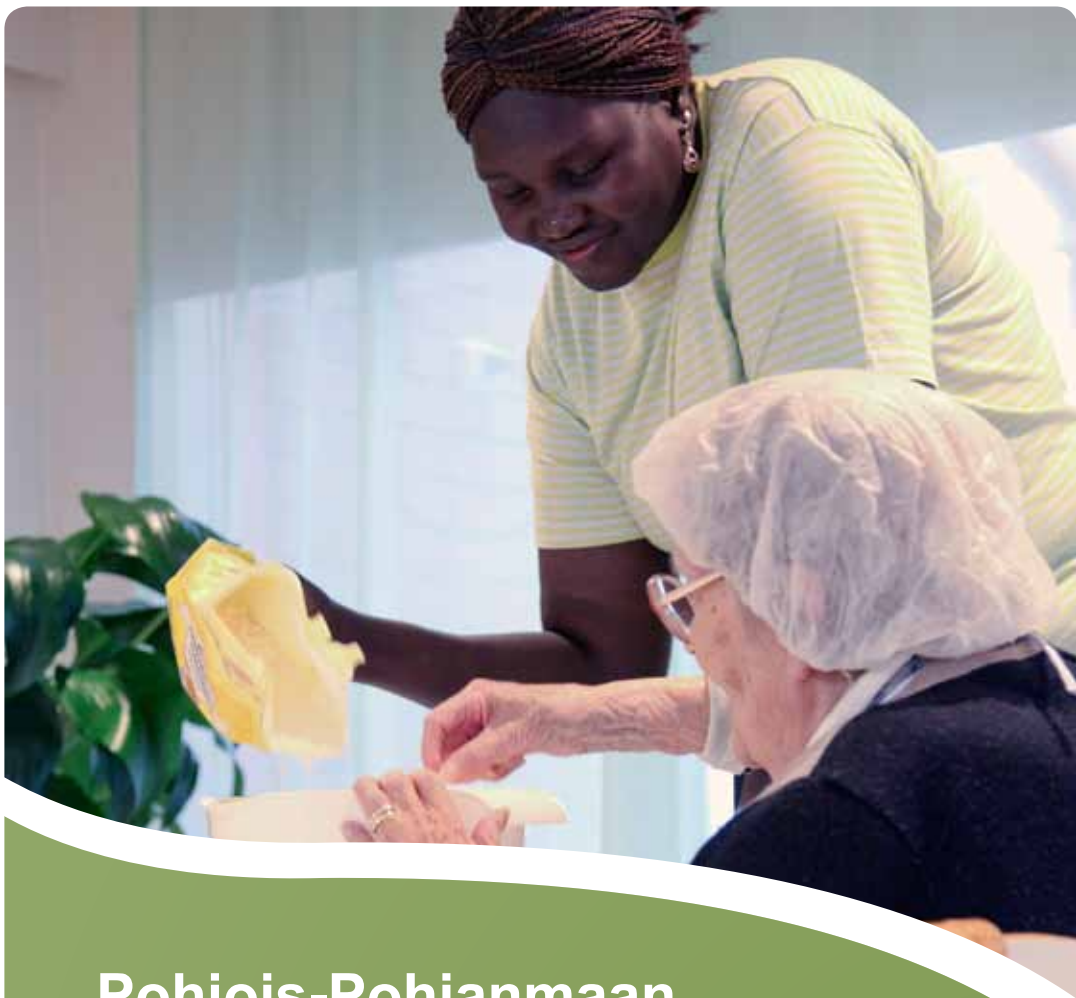




Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Pohjois-Pohjanmaan maahanmuuttostrategia 2015

tiivistelmä



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013

Saatesanat

Vuoden 2010 alussa toimintansa aloittanut Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY-keskus) on valtion aluehallintoviranomainen, jonka tehtäviin kuuluu lakisääteisenä myös maahanmuutto, kotouttaminen ja hyvien etnisten suhteiden edistäminen. Pohjois-Pohjanmaan maahanmuutto-strategiaprosessin vetovastuu on ollut ELY-keskuksen Työperäisen maahanmuuton edistäminen -hankkeella.

Strategia on laadittu Pohjois-Pohjanmaalla maahanmuuttoasioiden parissa toimivien tahojen tiiviinä yhteistyönä. Strategia pohjautuu näiden tahojen kokemuksiin maahanmuutosta, tilastotietoihin sekä taustaksi tehtyihin kyselyihin ja selvityksiin. Strategian ytimeen, toimintalinjoihin, on koottu yhteen niitä asioita, joita kaikkien toimijoiden tulee kehittää suvaitsevan ja kansainvälisyydestä voimaa ammentavan ilmapiirin luomiseksi, osaavan työvoiman saatavuuden varmistamiseksi sekä tänne eri syistä muuttaneiden maahanmuuttajien kotoutumisen tukemiseksi.

Elämme nyt vuotta 2010. Maahanmuutto on ollut viime aikoina paljon esillä julkisuudessa. Työmarkkinatilanne on olennaisesti muuttunut siitä ajasta, jolloin strategian laadintatyö käynnistyi. Strategian pohjaksi analysoidut tilastot ja työnantajille tehty selvitys osoittavat kuitenkin, että tämän hetken tilanteesta huolimatta meidänkin on valmistauduttava aikaan, jolloin täällä jo asuvat eivät välttämättä riitä varmistamaan alueen yritysten työvoiman saatavuutta. Uusien osaajien saaminen Pohjois-Pohjanmaalle töihin ja heidän sekä täällä jo elävien maahanmuuttajien onnistunut kotouttaminen vaativat pitkäjänteistä tulevaisuuteen suuntaavaa työtä kaikilta toimijoilta. Osansa on myös kantasuomalaisten kotouttamisella – myös suomalaisten pitää kotoutua kansainväliseen ja monikulttuuri-

seen Pohjois-Pohjanmaahan. Maahanmuuttostrategialla huolehditaan osaltaan, että tässä monimuotoisessa työssä onnistutaan ja että erilaiset maahanmuuttoon ja ulkomaisen työvoiman rekrytointiin liittyvät asiat tulevat huomioiduiksi toiminnassamme. Tavoitteena on, että alueen toimijat ottavat strategian omakseen ja omilla toimillaan toteuttavat sen tavoitteita.

ELY-keskuksen strategian koostamisesta vastaava henkilöstö esittää lämpimät kiitokset kaikille strategian tekemiseen osallistuneille.

Oulussa 16. elokuuta 2010

Maire Mäki

Yksikön päällikkö, maahanmuuttopäällikkö
Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus, työllisyys ja yrittäjyysyksikkö

Taustaa

Maahanmuuttajien osuus väestöstä on Pohjois-Pohjanmaalla selvästi pienempi kuin Etelä-Suomessa. Esimerkiksi Oulussa ulkomaalaisten osuus väestöstä vuonna 2009 oli 2,2 prosenttia (3 101 henkilöä), kun se esimerkiksi Helsingissä oli 7,2 prosenttia ja Turussa 4,7 prosenttia. Yhteensä maahanmuuttajia oli Pohjois-Pohjanmaan alueella vuoden 2009 lopussa 5 058. Maahanmuuttajien määrä on viime vuosina kasvanut alueella noin 280 henkilöllä vuodessa. Kasvava ulkomaalaisten määrä edellyttää suunnitelmallista varautumista maahanmuuttoon. Tämän vuoksi Pohjois-Pohjanmaalle on nyt laadittu maahanmuuttostrategia.

Strategia toimii maahanmuuttoasioita ohjaavana asiakirjana maakunnassa. Sen tarkoituksena on koordinoida olemassa olevia maahanmuuttoasioiden parissa toimivia organisaatioita ja toimintoja. Samalla strategian painotus on tulevaisuudessa sekä uusien maahanmuuttohankkeiden ja -toimintojen ohjaamisessa.

Maahanmuuttostrategian taustalla on tilastotietoihin perustuva toimintaympäristöanalyysi. Lokakuussa 2008 toteutettiin ulkomaa-laisen työvoiman rekrytointiin liittyen kysely Pohjois-Pohjanmaan yrityksille, yhdistyksille ja kunnille. Maahanmuuttostrategian laatimisessa huomioitiin mahdollisimman monipuolisesti alueen maahanmuuttotoimijoiden näkemykset. Strategian runko koottiin kolmessa työseminaarissa, joihin osallistui laaja joukko alueella maahanmuuttoasioiden parissa toimivia tahoja: yrityksiä, viranomaisia, kuntia, yhdistyksiä, hanketoimijoita sekä maahanmuuttajia. Työpajojen pohjalta laadittu strategialuonnos kävi läpi laajan lausuntokierroksen, jonka pohjalta viimeistelty strategia laadittiin.

Strategiaa täsmennetään tarvittaessa, mutta viimeistään vuonna 2015 koko strategian päivitys on ajankohtaista. Maahanmuuttostrategian toteutumista seurataan vuositason la muun muassa sellaisten mittareiden avulla kuin ulkomaan kansalaisten määrä maakunnassa tai maahanmuuttajataustaisten työllisten määrä.

Strategian päävastuutahona toimii ELY-keskuksen asettama maahanmuuttoasiain toimikunta, jonka tehtävänä on avustaa elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusta, aluehallintovirastoa, alueen työ- ja elinkeinotoimistoja sekä kuntia maahanmuuttajien kotouttamisen kehittämisessä, yhteensovittamisessa ja muissa maahanmuuttoon liittyvissä kysymyksissä. Strategiassa on nimetty vastuutahot toimenpiteittäin.

Kansainvälistyminen ja kasvava ulkomaalaisten määrä näkyy entistä enemmän myös katukuvassa.



Strategian vastuutahot

Viranomaiset

- maahanmuuttoasiain toimikunta
- Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
- Pohjois-Suomen aluehallintovirasto (AVI)
- Pohjois-Pohjanmaan liitto
- työ- ja elinkeinotoimistot (TE-toimistot)
- poliisi
- Kansaneläkelaitos (KELA)
- Pohjois-Pohjanmaan verotoimisto

Järjestöt

- työnantaja- ja työntekijäjärjestöt
- Elinkeinoelämän keskusliitto (EK)
- muut järjestöt ja yhdistykset
- Pohjois-Suomen etnisten suhteiden neuvottelukunta (ETNO)

Kunnat ja seurakunnat

- kunnat
- oppilaitokset
- seurakunnat

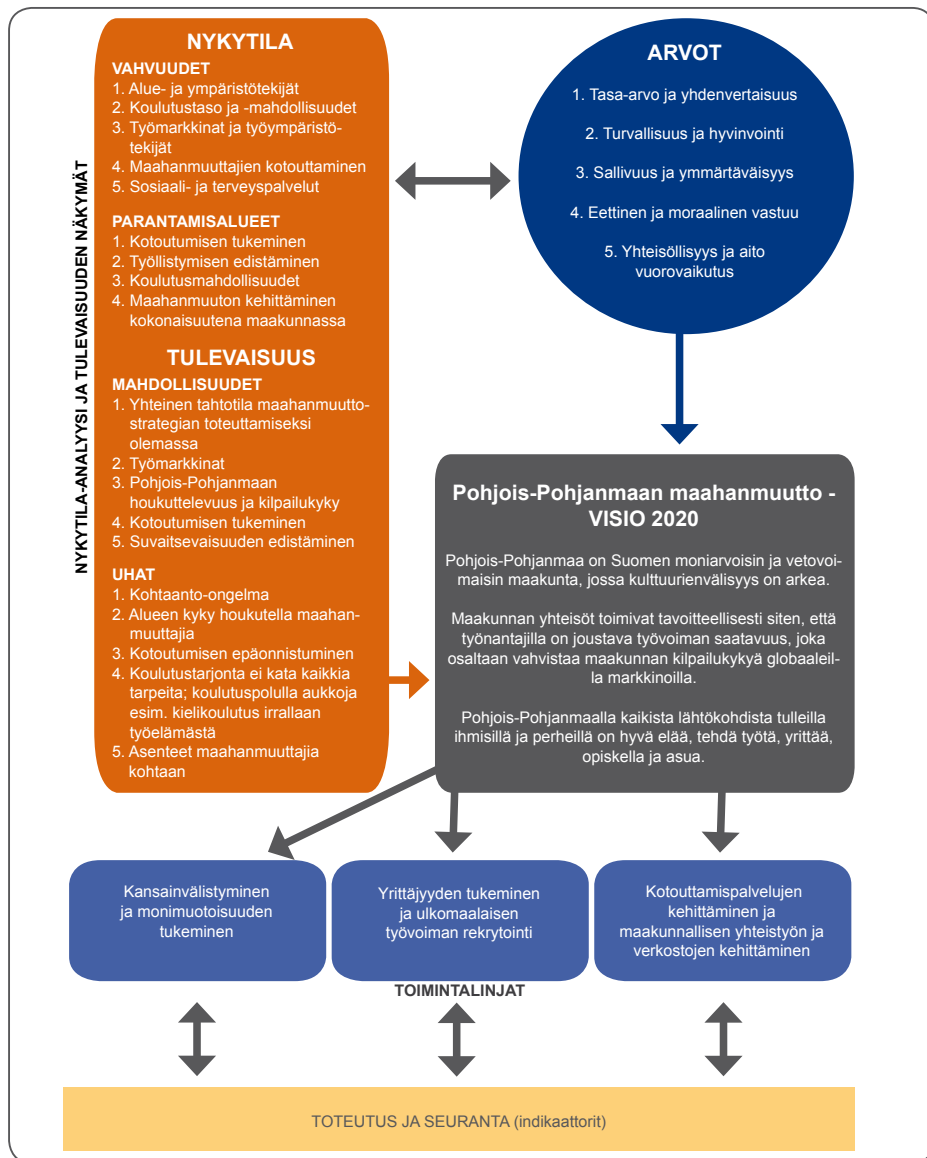
Yritykset ja niitä palvelevat organisaatiot

- yrittäjäjärjestöt
- Oulun kauppakamari
- kunnalliset ja seudulliset elinkeinoyhtiöt
- rekrytointiyritykset

Palstaviljelyä Ruukissa. Kuvassa etualalla Rahlan H Huong, taustalla hänen tyttärensä Rahlan Saara sekä isänsä Rahlan Y Lem.



Maahanmuuttostrategia



Pohjois-Pohjanmaan maahanmuuttostrategian perustana on viisi työpajoissa määriteltyä arvoa:

1. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
2. Turvallisuus ja hyvinvointi
3. Sallivuus ja ymmärtävyisyys
4. Eettinen ja moraalinen vastuu
5. Yhteisöllisyys ja aito vuorovaikutus

Edellä mainittujen arvojen pohjalta on työpajoissa muotoiltu

POHJOIS-POHJANMAAN MAAHANMUUTTO -VISIO 2020:

Pohjois-Pohjanmaa on Suomen moniarvoisin ja vetovoimaisin maakunta, jossa kulttuurien välisyys on arkea. Maakunnan yhteisöt toimivat tavoitteellisesti siten, että työnantajilla on joustava työvoiman saatavuus, joka osaltaan vahvistaa maakunnan kilpailukykyä globaaleilla markkinoilla. Pohjois-Pohjanmaalla kaikista lähtökohdista tulleilla ihmisillä ja perheillä on hyvä elää, tehdä työtä, yrittää, opiskella ja asua.

Toimintalinjat

1 Kansainvälistyminen ja monimuotoisuuden tukeminen

Toimintalinjan tavoitteena on kehittää toimintamalleja ja menettelytapoja, joilla kansainvälistymistä ja monimuotoisuutta voidaan tukea niin kouluissa ja oppilaitoksissa kuin ihmisten arjessa ja työyhteisöissä. Samalla panostetaan voimakkaasti alueen yritysten ja oppilaitosten kansainvälistymiseen liittyviin tekijöihin. Haasteena on se, että kansainvälistymisen nykytila ja tulevaisuuden haasteet ovat eri osissa maakuntaa hyvin erilaisia.

Pärjätäkseen kansallisessa ja kansainvälisessä kilpailussa Pohjois-Pohjanmaan on kyettävä uusiutumaan ja avautumaan myös muualta tulleille vaikutteille. Monimuotoisuus käsitteenä tarkoittaa sitä, että maakunta voi olla ylpeä omasta historiastaan, kulttuuristaan ja vuosien aikana syntyneistä tavoistaan toimia, mutta samalla myös hyväksyä uudenlaiset ja erilaiset toimintatavat ja -kulttuurit.

Uuden ja vanhan toimintakulttuurin rajapinnassa syntyvät parhaiten innovaatiot, jotka luovat pohjaa kasvuille.

1.1 Monimuotoisuuden tukeminen kouluissa, työyhteisöissä ja ihmisten arjessa

Kansainvälisyyskasvatus on ulotettava osaksi kaikkia koulutustasoja varhaiskasvatuksesta lähtien. Pienten lasten kanssa työskentelevien opintoihin on lisättävä kansainvälisyyskasvatusta, jossa huomioidaan myös paikalliskulttuurin lähtökohdat. Koulujen, päiväkotien ja kerhojen toimintaa tulee kehittää siten, että se tukee paremmin kansainvälistymiskasvatusta.

Pohjois-Pohjanmaan yrityksillä ei ole siinä määrin kokemusta maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä kuin esimerkiksi pääkaupunkiseudun yrityksillä. Yrittäjältä voi puuttua rohkeutta palkata maahanmuuttajia. Taus-

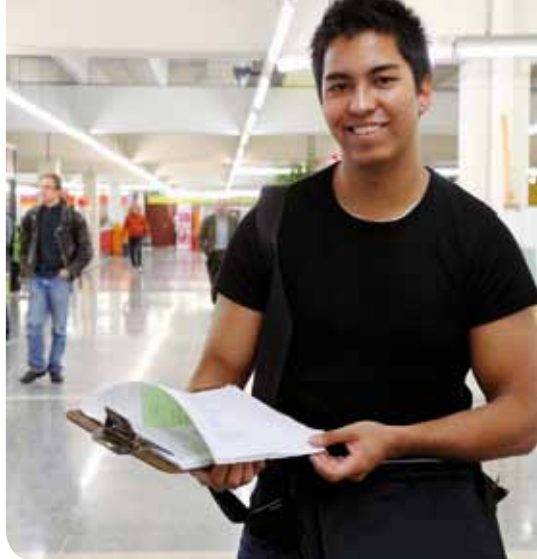
talla voivat olla yrittäjän omat ennakkoluulot, puutteelliset tiedot monikulttuurisuudesta tai pelko asiakkaiden suhtautumisesta maahanmuuttajiin. Yhtenä keinona asenteisiin vaikuttamiseen voi olla monimuotoisuuskoulutuksen järjestäminen työntekijöille. Lisäksi työnantajille on kehitettävä erilaisia kannustimia maahanmuuttajien palkkaamiseksi.

Maahanmuuttajien arjen esiintuominen tiedotusvälineissä lisää valtaväestön tietoisuutta ja ymmärrystä maahanmuuttajia kohtaan. Maahanmuuton esilläolo ei saa kuitenkaan olla itsetarkoitus, ja pitää varoa luomasta stereotyyppistä kuvaa maahanmuuttajista. Työperäisen maahanmuuton lisääntyessä on huolehdittava siitä, ettei yleinen asenneilmapiiri muutu kielteiseksi maahanmuuttajia kohtaan.

Samalla kun lisätään valtaväestön tietoisuutta maahanmuuttajista ja heidän kulttuuristaan, lisätään myös maahanmuuttajien tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta ja kulttuurista sekä tuetaan heidän osallistumistaan suomalaisen yhteiskunnan toimintaan. Maahanmuutto ja kulttuurienvälinen vuorovaikutus voivat toimia perinteisen suomalaiskulttuurin vahvistajana. Tärkeässä asemassa ovat kolmannen sektorin eli järjestöjen ja maahanmuuttajajärjestöjen toiminta ja vapaaehtoistyö. Myös seurakunnat ovat merkittäviä toimijoita lasten kerhojen, perhekerhojen ja nuorisotyön osalta. Oma roolinsa on myös maahanmuuttajien järjestöillä. Järjestöjen organisoitumista tulee tukea, mutta samalla on huomioitava vuorovaikutuksen säilyminen kantaväestön suuntaan.

1.2 Kansainvälistymisen tukeminen

Ulkomaalainen työvoima voi parhaimmillaan rikastuttaa yritysten toimintaa ja auttaa luomaan uusia innovaatioita. Monikulttuurisuutta voidaan tukea muun muassa järjestämällä



Ulkomaalaiset opiskelijat ovat osa yliopiston kansainvälistymistä.

aiheesta koulutusta yrityksille ja työnantajille. Maahanmuuttajien harjoittelupaikkoja on lisättävä. Yritysten toimintaa kehitettäessä on monikulttuurisuus otettava huomioon.

Alueen oppilaitoksilla, toisen asteen oppilaitoksista yliopistoon, on tavoitteita kansainvälistymisen edistämiseksi ja lisäämiseksi. Monilla oppilaitoksilla on jo olemassa kansainvälisiä koulutusohjelmia. Kansainvälisten opetusohjelmien lisäämistä oppilaitoksissa tulee edelleen edistää. Oulun seudulla oppilaitokset ovat muuta maakuntaa kansainvälisempiä. Tulevaisuudessa on keskityttävä entistä enemmän muualla maakunnassa sijaitsevien oppilaitosten kansainvälistymisen edistämiseen.

Kansainvälistä opiskelijavaihtoa on edistettävä. Sen avulla opiskelijat saavat kansainvälistä kokemusta ja osaamista. Esimerkiksi Oulun yliopistosta ja Oulun seudun ammattikorkeakoulusta lähdetään vaihto-opiskeluun selvästi vähemmän kuin vaihto-opiskelijoita tulee ulkomailta niihin.

Ulkomailla asuvien pohjoispohjalaisten yhteisiä ja verkostoja kannattaa hyödyntää kansainvälistymisessä.

2 Yrittäjyyden tukeminen ja ulkomaalaisen työvoiman rekrytointi

Yrittäjyyden tukeminen ja ulkomaisen työvoiman rekrytointi edellyttävät uudenlaisia toimenpiteitä, jotka perustuvat alueen tulevan työvoimatarpeen ennakointiin ja näkemyk-



Myös metallialalla työskentelee ulkomaalaista työvoimaa. Kuvassa Pocsai Zoltan viimeistelee kappaletta Milupipe Oy:llä Raahessa.

seen tulevan työvoiman osaamistarpeista. Pienten ja keskusuurten yritysten näkökulmasta keskeinen kysymys on, kuinka helposti yrityksiin saadaan palkattua ulkomaalaista osaavaa työvoimaa. On tarpeen kehittää selkeät toimintamallit palvelemaan työnantajia ulkomailta rekrytoinnissa. Tällä jo asuvien ulkomaalaisten sekä Suomeen muuttavien osaamisen hyödyntäminen on tärkeää, samoin ulkomailta tapahtuvat ennakkoluulottomat rekrytointitoimenpiteet niillä aloilla, joilla on ongelmia osaavan työvoiman rekrytoinnissa.

2.1 Maahanmuuttajien tai Suomeen aikovien ulkomaalaisten työllistyminen yrittäjänä

Osalle maahanmuuttajista yrittäjyys on varteenotettava keino työllistää itsensä. Heillä voi olla kokemusta yrittäjyydestä entisessä kotimaassaan tai olla yrittäjyyttä tukevaa am-

matillista erikoisosaamista. Maahanmuuttajien yrittäjyyttä voidaan tukea tekemällä ole-massa olevia yrittäjyyden tukimuotoja (esim. Starttiraha) tunnetummaksi. Samalla itse palveluita on kehitettävä paremmin maahanmuuttajille soveltuviksi. Yrittäjyysneuvonta ja -ohjaus tulee kytkeä osaksi kotouttamisprosessia, jolloin jo varhaisessa vaiheessa saadaan selvitettyä mahdolliset yrittäjät.

Alueella jo olevien ulkomaalaisperäisien yrittäjien verkostoitumista on kehitettävä. Tätä verkostoa voidaan hyödyntää sekä maahanmuuttajien yrittäjyyden tukemisessa että kotimaisten yritysten kansainvälistymisen edistämisessä.

Tarpeellista on koota yrittäjyystietoa yhteen pakettiin ja muotoilla se ulkomaalaisen näkökulmasta selkeään muotoon. Tietojen kokoaminen Pohjois-Pohjanmaalla yrittäjäpalveluita tarjoavista tahoista on tärkeää. Oleellinen osa toimenpidettä on aktiivinen tiedottaminen yrittäjyydestä. Yrittäjyys Suomessa -tietopaketteja tulee markkinoida myös ulkomailta sopivien kanavien kautta.

2.2 Ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnin tukeminen

Ennakoinnin avulla saadaan selville, millä toimialoilla ja missä ammateissa ulkomaalaiselle työvoimalle on tarvetta. Tulevaisuuden työvoimatarpeiden ennakointia tulee tehdä sekä yritys- että aluetasolla. Yritysten ennakointiosaamista tulee parantaa ja myös ennakointia tekevien organisaatioiden yhteistyötä tiivistää.

Toimivien rekrytointimallien kehittäminen on tärkeää yritysten tukemiseksi ulkomailta rekrytoinnissa. Tietyillä toimialoilla yrityksillä on ollut vaikeuksia löytää erityisosaamista vaati-viin tehtäviin työvoimaa. Osaan työtehtävistä

voi olla löydettävistä osaajia jo täällä asuvista maahanmuuttajista, mutta joiden osaamista ei ole jostain syystä tunnistettu tai joiden rekrytoinnin työnantajien asenteet ovat estäneet. Joskus ei kuitenkaan ole löydettävissä työvoimaa riittävästi tai riittävän nopealla aikataululla omalta alueelta tai edes kotimaasta. Tällöin osaajia on etsittävä ulkomailta.

Ulkomaalaisen työvoiman rekrytointi voidaan hoitaa eri kanavien kautta. Yritysten on mahdollista käyttää rekrytointiyritysten palveluita, julkista työnvälityspalvelua tai hoitaa rekrytointi itse. Varteenotettava mahdollisuus on rekrytointipisteiden perustaminen kiinnostaviin kohdemaihin. Yksi mahdollinen tuleva työntekijäryhmä ovat alueen oppilaitoksissa opiskelevat ulkomaalaiset. Oma lukunsa ovat yritysten ns. lähetetyt työntekijät, joita koskevat omat säädöksensä.

Ulkomaalaisen työvoiman rekrytointia voidaan tukea 1) tekemällä tunnetuksi jo olemassa olevia palveluita ja toimintatapoja, 2) kehittämällä yksityisen ja julkisen sektorin yhteistyötä rekrytoinnissa sekä 3) kehittämällä uusia toimintamalleja rekrytoinnin tueksi.

Olemassa olevia palveluihin kuuluu esimerkiksi TE-toimiston kansainväliset työnvälityspalvelut (EURES). Kansainväliset rekrytointimessut ovat toimintatapa, jota voitaisiin hyödyntää nykyistä enemmän. Ulkomaalaista työvoimaa hankkivat yksityisen sekä julkisen sektorin työnvälitys toimivat tällä hetkellä kukin omilla tahoillaan. Rekrytointia voidaan tehostaa kehittämällä näiden yhteistyötä. Uusia toimintamalleja tarvitaan eniten rekrytoinnin itse hoitaville yrityksille. Tavoitteena pitää olla rekrytoinnin helppous joka tasolla. Ulkomaalaisen työvoiman palkkaamisen käytännön asioiden hoitoon tulee olla tarjolla helposti ja nopeasti tietoa sekä neuvontapalveluita.

Ulkomaalaisen työvoiman rekrytointiin liittyvää tietoa on saatavissa eri tahoilla. Ongelmana on tietojen ja palveluiden hajanaisuus. Jo olemassa olevia tietopalveluita on integroitava toimiviksi kokonaisuuksiksi. Tällaisia palveluita tuottavat muun muassa työ- ja elinkeinotoimistot, Kansaneläkelaitos, poliisi, verotoimisto, kunnat ja rekrytointiyritykset.

Työvoiman palkkaamisessa ulkomailta täytyy turvata ulkomaalaiselle työntekijälle samat oikeudet kuin suomalaisilla työntekijöillä. Esimerkiksi rekrytointitilanteessa täytyy huolehtia siitä, että ulkomaalaisella on samanlaiset mahdollisuudet päästä työhaastatteluun kuin suomalaisella. Suomen kielen hallinnan ehdottomuutta on madallettava niissä tehtävissä, joissa tehtävä ei edellytä täydellistä suomen kielen hallintaa. Samaan aikaan on huolehdittava, että ulkomaalaiset työntekijät tuntevat suomalaisen työelämän pelisäännöt ja velvoitteet.

Alueella toimii tai on toiminut useampia maahanmuuttajien työllisyyteen liittyviä hankkeita. Olemassa olevien ja myös käynnistettävien uusien hankkeiden yhteistyötä päällekkäisten toimintojen välttämiseksi on lisättävä.

Kansainvälisiltä työmarkkinoilta tarkastellen Suomi kilpailee Euroopan pohjoislaidalla työvoimasta ja Pohjois-Pohjanmaa ei välttämättä ole houkuttelevin alue. Alueen inhimillinen mitakaava, ympäristötekijät sekä Pohjoismaisen hyvinvointiyhteiskunnan palvelut ovat alueen vahvuuksia, joita tunnetuksi tekemällä voidaan parantaa alueen houkuttelevuutta. Tällöin ei sovi unohtaa myöskään kulttuuripalveluiden kehittämistä. Alueen markkinoinnissa kannattaa hyödyntää ystävyyskaupunkeja, alueen toimijoiden kansainvälisiä verkostoja sekä lyhytaikaisia maahanmuuttajia, jotka voivat toimia Pohjois-Pohjanmaan lähettiläinä omissa kotimaassaan.

Jatkossa alueen vetovoimaisuutta tulee kehittää Oulun seudun ja muun maakunnan hyvässä vuorovaikutuksessa alueen eri osien kilpailukykytekijöihin nojautuen. Maaseutualueiden kehittymistä arvokkaaksi, vetovoimaiseksi ja turvallisesti elinympäristöksi on tuettava, sillä lisää väestöä ja työntekijöitä tarvitaan nimenomaan maaseudun elinvoimaisuuden säilyttämiseksi.

2.3 Koulutusmallien ja koulutuksen ennakoinnin kehittäminen

Koulutustarjonta ei tällä hetkellä välttämättä kata kaikkia maahanmuuttajien tarpeita. Esimerkiksi kielikoulutus on usein liian irrallaan työelämästä. Myös maahanmuuttajien ammatillinen koulutus asettaa omat haasteensa koulutusjärjestelmälle. Maahanmuuttajille tulee kehittää toimivia koulutuspolkuja, jossa huomioidaan maahanmuuttajan henkilökohtaisen osaamisen taso sekä erityisen tuen tarpeet. Tarvetta on muun muassa maahanmuuttajanuorten valmentavaan koulutukseen - etenkin alueen maaseutukunnissa.

Työelämän osaamistarpeet ovat lähtökohtana maahanmuuttajien koulutustarpeiden arvioinnille. Ennakoinnin avulla pyritään saamaan

mahdollisimman tarkoin selville mille aloille tarvitaan työvoimaa tulevaisuudessa ja mihin koulutusta tulee suunnata. Ennakoinnissa on huomioitava kasvava maahanmuuttajien määrä ja siitä aiheutuvat erityistarpeet.

Maahanmuuttajan omassa maassaan suoriuttamalle ammatilliselle tutkinnolle ei välttämättä löydy vastaavaa tutkintoa Suomessa. Tutkintojen tunnustamista ja vertailtavuutta on kehitettävä. Tarvitaan selkeää ja nopeaa järjestelmää, jossa ulkomaalaista tutkintoa voidaan verrata suomalaiseen, ja josta saadaan tieto, mitä täydennyskoulutusta vaaditaan, jotta ulkomailla suoritettu tutkinto saadaan vastaamaan suomalaista tutkintoa. Euroopan alueella (EU/ETA-maat) tapahtuvassa rekrytoinnissa voidaan hyödyntää Europassi -järjestelmää.

Ammatillista osaamista voidaan päivittää maahanmuuttajien osaamisen ja työkokemuksen huomioinnottavilla täsmäkoulutuksilla toimialoilla ja ammateissa, joissa työvoiman tarve on suurin. Pienellä täydennyskoulutuksella on usein mahdollista saada maahanmuuttajan osaaminen käyttöön. On tuhlautu koulutusta jo muualla koulutettu henkilö kokonaan uudestaan.

Alli Hosseini työharjoittelussa Huovisen Leipomossa. Työharjoittelu on osa Oulun aikuiskoulutuskeskuksen maahanmuuttajakurssia.



3 Kotouttamispalvelujen kehittäminen sekä maakunnallisen yhteistyön ja verkostojen kehittäminen

Kotouttamisen tavoitteena on, että maahanmuuttajat voivat osallistua suomalaisen yhteiskunnan toimintaan kuten muutkin maassa asuvat - riippumatta siitä, miksi he ovat maahan tulleet. Kotimaisten kielten oppiminen on yksi kotoutumisen keskeisimmistä tekijöistä. Työikäisten maahanmuuttajien kohdalla tavoitteena on, että he pääsevät työelämään, jolloin heidän osaamisensa ja koulutuksensa saadaan suomalaisen yhteiskunnan käyttöön. Alueella jo asuvien ihmisten kotouttamisessa on kehitettävä uusia, yksilöllisiä tilanteita palvelevia keinoja. Töihin Suomeen muuttaneiden kohdalla puolestaan on tärkeää huomioida myös se, että perheen sopeutuminen vaikuttaa merkittävästi työntekijän pysymiseen Suomessa.

Onnistunut kotouttamisprosessi on monen osatekijän summa, ja se vaatii viranomaisilta joustavaa yhteistyötä, koulutusorganisaatioilta kykyä toimia erilaisista taustoista ja kulttuureista tulevien kotoutujien kanssa sekä kolmannen sektorin tukea kotoutumisprosessissa. Maahanmuuttajilta itseltään kotoutuminen vaatii motivaatiota ja halua oppia kieltä sekä suomalaisen yhteiskunnan toimintatapoja ja kulttuuria. Tässä toimintalinjassa painotetaan kotoutumistoimien ennakoluulotonta kehittämistä sekä maakunnan eri toimijoiden yhteistyötä. Tavoitteena on kokemusten ja hyvien käytäntöjen vaihto sekä kotoutumista tukevan tiedon kokoaminen yhteen.

3.1 Kotouttamispalveluiden kehittäminen

Kotouttamistoiminnan kehittämisen painopiste on tulevaisuudessa kotouttamistyötä tekevien tahojen yhteistyön lisäämisessä ja

kotouttamistyön sisällön kehittämisessä. Muukaan tulee saada kaikki kotoutumista tekevät tahot: viranomaiset, kunnat, kolmas sektori sekä muut toimijat, esimerkiksi seurakunnat ja oppilaitokset. Monipuolinen osallistujajoukko mahdollistaa kunkin organisaation omien vahvuuksien hyödyntämisen. Kotouttamista on tarkasteltava uudesta näkökulmasta kehittämällä uudentyyppisiä toimintatapoja. Kotoutumiskoulutuksien työssäolojaksoja on pidennettävä, suomenkielen opetusta on järjestettävä, maahanmuuttajien erityisosaamista on hyödynnettävä sekä maahanmuuttajille on tarjottava vertaistukea. Vertaistuen tarjoamisessa järjestöillä on merkittävä rooli. Työn rooli kotoutumisessa on merkittävä, koska työ avaa mahdollisuuden aidosti integroitua suomalaiseen yhteiskuntaan. Työn ja työharjoittelun roolia kotouttamisprosessissa on kehitettävä kannustamalla työnantajia tarjoamaan enemmän työharjoittelupaikkoja maahanmuuttajille.

Kunnat ovat kotouttamispalveluiden järjestämisessä keskeisessä roolissa. Palveluiden järjestämisen näkökulmasta haasteellista on maahanmuuttajaväestön suuri heterogeenisyys ja maahanmuuttajien määrän kasvu, mikä aiheuttaa kasvavia resurssitarpeita maahanmuuttajapalveluihin. Samaan aikaan kunnissa on paineita resurssien leikkaamiseen. Tähän ristiriitaan tulee löytää ratkaisuja paikallisella, alueellisella ja kansallisella tasolla. Paikallisella tasolla ratkaisuja voidaan etsiä kuntien välisellä yhteistyöllä ja tietojen vaihdolla kotouttamistyöhön liittyen.

Kotouttamisessa ei tule myöskään unohtaa kotouttamisen kaksisuuntaisuutta. Myös suomalaiset yksilöt ja yhteisöt tarvitsevat ”kotoutumista” moniarvoiseen arkeen ja tutustumista maahanmuuttajien kulttuuriin. Keinona voi olla esimerkiksi sekä maahanmuuttajille että kantaväestölle suunnatut yhteiset yrittäjäys- ja



Maahanmuuttajia opiskelemassa suomen kielen kurssilla kansainvälisessä toimintakeskuksessa Villa Victorissa Oulussa.

työllisyysprojektit sekä järjestöjen tai uskonnollisten yhteisöjen yhteistyö.

Kotouttamisen keskeinen kehittämisalue on maahanmuuttajien suomen kielen koulutus. Koulutusta voidaan kehittää kytkemällä suomen kielen opetus entistä enemmän muuhun maahanmuuttajakoulutukseen ja järjestämällä kielikoulutusta työn ohessa sekä kehittämällä toiminnallista suomen kielen opiskelua. Myös työperäisten maahanmuuttajien perheenjäsenten kielikoulutukseen tulee kiinnittää huomioita. Samoin on kiinnitettävä huomiota maahanmuuttajien perheen asemaan ja syrjäytymisen estämiseen. Omat haasteensa on nuorten ja nuorten aikuisten kotoutumisessa. Kotouttamisessa on tärkeää muistaa myös maahanmuuttajien oma-aloitteisuuden tukeminen.

Töihin muuttaneet ovat eri asemassa verrattuna esimerkiksi perhesiteiden perusteella muuttaneisiin tai alueelle tuleviin turvapaikanhakijoihin, pakolaisiin ja yksin tulleisiin alaikäisiin. Maahanmuuttajien kotouttamistarpeet ovat riippuvaisia muun muassa heidän kult-

tuuri- ja koulutustaustastaan sekä kielitaidostaan. Maahanmuuttajien kirjo vaihtelee korkeasti koulutetusta kielitaitoisesta kokonaan luku- ja kirjoitustaidottomaan täysin erilaisesta kulttuuriympäristöstä tulleeseen maahanmuuttajaan. Kotouttamisohjelmat tulee laatia kokonaisvaltaisesti käyttäen lähtökohtana yksilöllistä tarvekartoitusta, jossa yhdistyvät koulutus ja työhön valmistus. Kotouttamisprosessi tulee aloittaa heti maahanmuuttajan saavuttua maahan. Pakolaisten osalta tavoitteena on kotoutuminen ja se, että tulevaisuudessa he ovat työmarkkinoiden käytettävissä. Pakolaisten kuntapaikoista on tällä hetkellä pulaa. Tähän tarpeeseen haetaan ratkaisua valtakunnallisella tasolla, sillä sisäasiainministeriössä on valmisteilla pakolaisten kuntiin sijoittamisen strategia.

3.2 Maakunnallisen yhteistyön vahvistaminen kotouttamisessa

Kotouttamisesta on kertynyt kokemuksia Pohjois-Pohjanmaan alueella, mutta erot kuntien välillä ovat suuria. Kotouttamistyön oppiminen on kunnille useamman vuoden prosessi. Ko-

kotouttamistyötä tekevät organisaatiot toimivat kukin omilla tahoillaan, ja kotouttamiseen liittyvä tieto on hajallaan. Siksi on tarpeellista koota kotouttamista koskeva tieto yhteen. Kuntien välistä tietojen vaihtoa tulee lisätä.

Kotouttamistoimijoiden yhteistyön edistämiseksi on perustettava maakuntaan yhteinen

kotouttamis- ja maahanmuuttotyöntekijän toimi. Hänen tehtäviinsä kuuluisi muun muassa kotouttamiseen liittyvän tiedon välittäminen ja yhteistyön koordinointi kotouttamistoimijoiden välillä. Tehtäviin tulee sisällyttää myös alueellisten maahanmuuttotyöntekijöiden yhteistyön koordinointi.

Tilastoja maahanmuutosta

Tilastotieto	Pohjois-Pohjanmaa			Koko maa		
Ulkomaan kansalaiset 2009, hlöä	5 058			155 705		
Ulkomaan kansalaisten osuus väestöstä 2009, %	1,29			2,91		
Ulkomaan kansalaisten määrä ja osuus koko väestöstä 2009 (maahanmuuttajien osuudelta suurimmat viisi kuntaa Pohjois-Pohjanmaalla / maahanmuuttajamääriltään koko maassa)	<i>Kunta</i>	<i>hlöä</i>	<i>%</i>	<i>Kunta</i>	<i>hlöä</i>	<i>%</i>
	Siikajoki	160	2,8	Helsinki	41 735	7,2
	Oulu	3 101	2,2	Espoo	15 304	6,3
	Raahe	309	1,4	Vantaa	11 919	6,0
	Sievi	64	1,2	Turku	8 237	4,7
	Kalajoki	138	1,1	Tampere	7 390	3,5
Väkiluvultaan kahdeksan suurinta kansalaisuutta. Määrä henkilöä ja osuus kaikista ulkomaalaisista	<i>Kansallisuus</i>	<i>hlöä</i>	<i>osuus ulkom. %</i>	<i>Kansallisuus</i>	<i>hlöä</i>	<i>osuus ulkom. %</i>
	Venäjä	862	17,0	Venäjä	28 210	18,1
	Ruotsi	495	9,8	Viro	25 510	16,4
	Irak	264	5,2	Ruotsi	8 506	5,5
	Vietnam	250	4,9	Somalia	5 570	3,6
	Kiina	234	4,6	Kiina	5 180	3,3
	Thaimaa	232	4,6	Thaimaa	4 497	2,9
	Viro	226	4,5	Irak	3 978	2,6
	Somalia	198	3,9	Turkki	3 809	2,5
Ulkomaalaisten työttömyysaste 2008, % (Tilastokeskus Työssäkäyntitilasto)	23,2			19,2		
Ulkomaalaiset työlliset 2008, hlöä	1 642			58 862		
Ulkomaalaiset työlliset, osuus kaikista työllisistä 2008, %	1,0			2,5		
Vieraskielisten oppilaiden määrä/ osuus kouluissa 2008	<i>hlöä</i>	<i>%</i>		<i>hlöä</i>	<i>%</i>	
	476	1,1		17 156	3,1	
Ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat 2008	<i>hlöä</i>	<i>%</i>		<i>hlöä</i>	<i>%</i>	
	858	1,9		18 980	3,3	

Muistiinpanoja



Pohjois-Pohjanmaan maahanmuuttostrategia 2015

Pohjois-Pohjanmaan maahanmuuttostrategia on työstetty työpajatyöskentelynä. Työpajoihin osallistui laaja joukko maahanmuuttoasioiden parissa toimivia tahoja: yrityksiä, viranomaisia, kuntia, yhdistyksiä, hanketoimijoita sekä maahanmuuttajia.

Strategian ytimen muodostavat kolme toimintalinjaa:

1) Kansainvälistymisen ja monimuotoisuuden tukeminen, 2) Yrittäjyyden tukeminen ja ulkomaalaisen työvoiman rekrytointi ja 3) Kotouttamispalvelujen kehittäminen sekä maakunnallisen yhteistyön ja verkostojen kehittäminen.

Tavoitteena on, että strategia toimii maahanmuuttoasioita ohjaavana asiakirjana Pohjois-Pohjanmaalla. Strategia koordinoi olemassa olevia maahanmuuttoasioiden parissa toimivia organisaatioita ja toimintoja. Toisaalta strategian painotus on tulovaihtelussa ja uusien maahanmuuttohankkeiden ja -toimintojen ohjaamisessa.



ICT-alalla ulkomaalaistaustainen työvoima on arkipäivää. Kuva Symbio Oy:stä Oulusta.

Strategian koko versio löytyy osoitteesta

www.ely-keskus.fi/pohjois-pohjanmaa/julkaisut

Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
Veteraanikatu 1
PL 86, 90101 OULU
puh. 020 63 60020
www.ely-keskus.fi/pohjois-pohjanmaa

www.ely-keskus.fi